

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Lingkungan Kerja

##### 1. Pengertian Lingkungan Kerja

Dikutip dari skripsi Umi Latifah menurut Sedarmayanti dalam buku yang berjudul *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, lingkungan kerja yaitu sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.<sup>30</sup>

Sedangkan Nitisemito mendefinisikan, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan berbagai tugas yang diembankan.<sup>31</sup> Sutrisno menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.<sup>32</sup>

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para perkerja baik itu sarana maupun prasarana yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

---

<sup>30</sup> Umi Latifah, Skripsi: “Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di CV Karya Perdana Kabupaten Jombang)” (Kediri: IAIN, 2019)

<sup>31</sup> Abner Naa, Jurnal Renaissance, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni”, Vol. 2, No. 02, Agustus 2017.

<sup>32</sup> Diah Indriani Suwindo dan Eddy Madiono Sutanto, JMK, “Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan”, Vol. 17, No. 2, September 2015.

## 2. Jenis Lingkungan Kerja

Dikutip dari skripsi Sri Rahayu, menurut Sedarmayanti secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu:<sup>33</sup>

### a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua yaitu:

- 1) Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan. Seperti pusat kerja, meja, kursi dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan misal temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

### b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

---

<sup>33</sup> Sri Rahayu, Skripsi: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Umum Aura Syifa Kediri), IAIN Kediri 2020.

### 3. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Dikutip dari jurnal A. Aji Tri Budianto dan Amelia Katini, menurut Sedarmayanti beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja, yaitu:<sup>34</sup>

a. Penerangan atau cahaya ditempat kerja

Penerangan atau cahaya sangat penting bagi pegawai untuk mendapatkan keselamatan serta kelancaran kerja, sehingga perlu diperhatikan penerangan di tempat kerja namun tidak menyilaukan. Apabila cahaya kurang jelas, menyebabkan pekerjaan menjadi lambat, mengalami kesalahan, sehingga kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan dan tujuan perusahaan sulit dicapai.

b. Temperature di tempat kerja

Setiap anggota tubuh manusia dalam keadaan normal mempunyai temperatur berbeda dan dalam keadaan tersebut berusaha untuk bertahan dalam keadaan normal. Sistem tubuh yang sempurna dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah kandungan air yang ada dalam udara yang bisa dinyatakan dalam presentase. Suatu keadaan dengan temperature udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan

---

<sup>34</sup> A. Aji Tri Budianto dan Amelia Katini, KREATIF, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta”, Vol. 3, No. 1, Oktober 2015.

menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

e. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan yaitu bunyi yang tidak di kehendaki oleh telinga. Karena dalam jangka panjang, bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan salah komunikasi. Saat bekerja membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisiensi sehingga kinerja meningkat.

f. Bau tidak sedap

Bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Pemakaian "*air condition*" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

g. Dekorasi tempat kerja

Dekorasi berhubungan dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

h. Musik di tempat kerja

Musik dengan nada yang lembut dan sesuai dengan suasana, waktu dan tempat bisa membangkitkan serta merangsang semangat kerja pegawai. Maka lagu yang dipilih dan diputar di tempat kerja harus selektif dan tepat untuk didengarkan para pegawai.

i. Keamanan di tempat kerja

Upaya yang dapat dilakukan untuk menjaga lingkungan kerja agar aman yaitu dapat memanfaatkan tenaga satuan tugas kemanan (SATPAM) dan CCTV. Pekerja juga menggunakan perlengkapan seperti, helm keselamatan, sarung tangan, kaca mata las dan perlengkapan lain untuk menjaga keselamatan dalam bekerja.

#### **4. Indikator Lingkungan Kerja**

Dikutip dari jurnal A. Aji Tri Budianto dan Amelia Katini disebutkan bahwa terdapat indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti yaitu:<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> Ibid.

a. Penerangan

Penerangan adalah sinar yang cukup masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai, dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

b. Suhu udara

Suhu udara merupakan seberapa besar temperature di dalam suatu ruangan kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk kerja.

c. Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitas pekerja.

d. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

e. Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi, almari, dan sebagainya.

f. Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

g. Hubungan pegawai dengan pegawai

Hubungan antara pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan lebih cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang diembangkannya.

## B. Kinerja Karyawan

### 1. Pengertian Kinerja karyawan

Menurut Kasmir, kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.<sup>36</sup> Kinerja karyawan juga diartikan sebagai suatu pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang.<sup>37</sup>

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.<sup>38</sup>

Sedangkan menurut Mangkunegara, Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>39</sup>

---

<sup>36</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, hal 182.

<sup>37</sup> Ibid., hal 184.

<sup>38</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hal 94.

<sup>39</sup> Lewis Chanderson dan Nyoman Suprastha, *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SUNRISE POLYBAG”, Volume II No. 1/2020.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah capai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada setiap individu dalam periode waktu tertentu.

## **2. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir, faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil ataupun perilaku kerja maupun perilaku kerja adalah:<sup>40</sup>

- a. Keadilan dan kemampuan
- b. Pengetahuan
- c. Kepribadian
- d. Rancangan kerja
- e. Kepemimpinan
- f. Gaya kepemimpinan
- g. Motivasi kerja
- h. Lingkungan kerja
- i. Loyalitas
- j. Kepuasan kerja
- k. Disiplin kerja
- l. Komitmen
- m. Budaya organisasi

## **3. Tujuan Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja pada perusahaan memiliki beberapa tujuan yaitu:<sup>41</sup>

- a. Memperbaiki kualitas pekerjaan

---

<sup>40</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hal 189.

<sup>41</sup> Ibid., hal 196.



- b. Komunikasi yang efektif antara pemimpin dan pegawai
- c. Kebutuhan pengembangan dan latihan
- d. Perencanaan serta pengembangan karier
- e. Keputusan penempatan
- f. Penyesuaian kompensasi
- g. Kesempatan kerja yang adil
- h. Inventori kompetensi pegawai
- i. Budaya kerja
- j. Menerapkan sanksi

#### **4. Kriteria Penilaian Kinerja**

Ada banyak kriteria yang harus diberikan dalam komponen penilaian kinerja yaitu:<sup>42</sup>

- a. Kejujuran
- b. Tanggung jawab
- c. Absensi
- d. Kemampuan (hasil kerja)
- e. Loyalitas
- f. Kepatuhan
- g. Kerja sama
- h. Kepemimpinan
- i. Prakarsa
- j. Dan komponen lainnya

---

<sup>42</sup> Ibid., hal 203.

## 5. Indikator Penilaian Karyawan

Menurut Kasmir, untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator, yaitu:<sup>43</sup>

### a. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan sebuah hasil penyelesaian dari suatu kegiatan yang mendekati titik sempurna. Semakin sempurna produk, maka semakin baik kinerjanya, sebaliknya jika kualitas yang dihasilkan rendah maka rendah pula kinerjanya. Praktiknya, suatu kualitas pekerjaan dapat dilihat dari nilai tertentu.

### b. Kuantitas (jumlah)

Kuantitas merupakan suatu hasil penyelesaian dari suatu kegiatan yang ditunjukkan dalam bentuk jumlah unit, satuan mata uang, atau jumlah siklus kegiatan. Pencapaian kuantitas dalam perusahaan diharapkan dapat menghasilkan jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

### c. Waktu (jangka waktu)

Ada jenis pekerjaan tertentu yang diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Semakin cepat pekerjaan terselesaikan maka kinerjanya semakin baik, demikian sebaliknya semakin lambat pekerjaan terselesaikan, maka kinerjanya kurang baik. Apabila melanggar serta tidak

---

<sup>43</sup> Ibid., hal 208.

memenuhi waktu yang ditetapkan, maka dapat dianggap kurang baik kinerjanya.

d. Penekanan Biaya

Biaya yang keluar pada setiap aktivitas di perusahaan yang sudah dianggarkan sebelum aktivitas di perusahaan dijalankan. Sehingga, perlu efektivitas biaya pada semua bidang pekerjaan yang mempunyai anggaran biaya. Biaya yang dikeluarkan seperti biaya tetap, biaya variabel atau biaya semi variabel.

e. Pengawasan

Pengawasan dilakukan agar karyawan merasa lebih bertanggung jawab kepada pekerjaannya. Apabila terjadi penyimpangan dan kesalahan akan lebih mudah untuk mengkoreksi serta diperbaiki secepatnya.

f. Hubungan antara karyawan

Hubungan yang baik antara perseorangan akan mamunculkan suasana yang nyaman serta kerja sama antara satu dengan yang lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.